



宮 崎 県 公 報

令和 7 年 3 月 27 日 (木曜日) 号外 第 22 号

発 行 宮 崎 県

印 刷 宮 崎 市 旭 1 丁 目 6 番 25 号
K・Pクリエイションズ株式会社

発 行 定 日 毎 週 月 ・ 木 曜 日
購 読 料 (送 料 共) 1 年 64,800 円

目 次

人事委員会規則

- 扶養手当に関する規則の一部を改正する規則…………… 1
- 地域手当に関する規則の一部を改正する規則…………… 2

- 特定の職員に対する地域手当の支給に関する規則の一部を改正する規則…………… 3
- 住居手当に関する規則の一部を改正する規則…………… 4
- 通勤手当に関する規則の一部を改正する規則…………… 5
- 単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則…………… 11

人事委員会規則

扶養手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。
令和 7 年 3 月 27 日

宮崎県人事委員会委員長 佐藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第11号

扶養手当に関する規則の一部を改正する規則

扶養手当に関する規則（昭和61年宮崎県人事委員会規則第6号）の一部を次のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
<p>(扶養親族の範囲)</p> <p>第2条 給与条例第5条の3第2項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものには、次に掲げる者は含まれないものとする。</p> <p>(1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者</p> <p>(2) [略]</p> <p>(届出)</p> <p>第3条 給与条例第5条の4第1項の規定による届出は、扶養親族届により行うものとする。</p> <p>(認定)</p> <p>第4条 任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）は、前条に規定する届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を扶養手当認定簿に記載するものとする。</p> <p>3 任命権者は、第1項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求</p>	<p>(扶養親族の範囲)</p> <p>第2条 給与条例第5条の3第2項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものには、次に掲げる者は含まれないものとする。</p> <p>(1) 職員の配偶者<u>（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）</u>、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者</p> <p>(2) [略]</p> <p>(届出)</p> <p>第3条 <u>新たに給与条例第5条の3第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、人事委員会が定める様式の扶養親族届により、その旨を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。扶養手当を受けている職員の届出に係る扶養親族の恒常的な所得の年間の見込額その他の扶養の事実等に変更があった場合についても、同様とする。</u></p> <p><u>2 前項の規定にかかわらず、任命権者において扶養の事実等を認定することができる場合として人事委員会が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。</u></p> <p>(認定)</p> <p>第4条 任命権者は、前条第1項に規定する届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。<u>同条第2項に規定する場合においても、同様とする。</u></p> <p>2 任命権者は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を<u>人事委員会が定める様式の扶養手当認定簿に記載するものとする。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る<u>資料</u>の提出を求</p>

めることができる。

めることができる。

（支給の始期及び終期）

第5条 扶養手当の支給は、職員が新たに給与条例第5条の3第1項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日（人事委員会が定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で人事委員会が定める日）の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、第3条第1項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 扶養手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

第6条・第7条 [略]

附 則

（令和8年3月31日までの間における読替え）

2 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間は、第1条の2中「職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「給与条例」という。）第5条の3第1項」とあるのは「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和7年宮崎県条例第9号）附則第4項の規定により読み替えられた給与条例（以下「読替え後の給与条例」という。）第5条の3第1項に規定する職務の級が行政職給料表の9級に相当する職員として」と、第2条から第3条までの規定及び第5条第1項中「給与条例」とあるのは「読替え後の給与条例」とする。

（行政職給料表の8級以上の職員に相当する職員）

3 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和7年宮崎県条例第9号）附則第4項の規定により読み替えられた給与条例第5条の3第1項に規定する職務の級が行政職給料表の8級以上に相当する職員として人事委員会規則で定める職員は、第1条の2及び第2条の2に規定する職員とする。

第5条・第6条 [略]

附 則

（平成32年3月31日までの間における読替え）

2 第3条中「給与条例第5条の4第1項」とあるのは、平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間は「扶養手当に関する規則の一部を改正する規則（平成29年宮崎県人事委員会規則第17号）附則第3条第1項」と、平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は「扶養手当に関する規則の一部を改正する規則（平成29年宮崎県人事委員会規則第17号）附則第4条の規定により読み替えられた同規則附則第3条第1項」とする。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

地域手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和7年3月27日

宮崎県人事委員会委員長 佐藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第12号

地域手当に関する規則の一部を改正する規則

地域手当に関する規則（平成18年宮崎県人事委員会規則第11号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前				改正後			
別表（第2条、第3条関係）				別表（第2条、第3条関係）			
都 道 府 県	支 給 地 域	級 地		都 道 府 県	支 給 地 域	級 地	
[略]				[略]			
千葉県	[略]			千葉県	[略]		
	柏市	6級地			柏市	4級地	
東京都	[略]			東京都	[略]		
	府中市	3級地			府中市	2級地	

[略]			[略]		
福岡県	福岡市	5級地	福岡県	福岡市	4級地
	太宰府市	6級地		太宰府市	5級地
備考 この表の支給地域欄に掲げる名称は、令和6年4月1日においてそれらの名称を有する市又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されるものではない。			備考 この表の支給地域欄に掲げる名称は、令和7年4月1日においてそれらの名称を有する市又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されるものではない。		

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和7年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和10年3月31日までの間における職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和7年宮崎県条例第9号。以下「令和7年改正条例」という。）附則第6項の規定によりなお効力を有するものとされた同条例による改正前の県給与条例第5条の5第1項の人事委員会規則で定める地域及び同条第3項の人事委員会規則で定める級地は、附則別表1のとおりとする。
- 3 附則別表2の左欄に掲げる令和7年改正条例附則第6項の規定により読み替えられた改正前の職員給与条例第5条の5第2項第3号から第7号までの人事委員会規則で定める割合は、同表の中欄に掲げる支給地域に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる割合とする。

附則別表1

都 道 府 県	支 給 地 域	級 地
埼玉県	さいたま市	3級地
千葉県	千葉市	3級地
	柏市	5級地
東京都	特別区	1級地
	府中市	3級地
神奈川県	横浜市	2級地
大阪府	大阪市	2級地
福岡県	福岡市	5級地
	太宰府市	6級地

備考 この表の支給地域欄に掲げる名称は、令和7年4月1日においてそれらの名称を有する市又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって変更されるものではない。

附則別表2

100分の15を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合	東京都府中市 埼玉県さいたま市、千葉県千葉市	100分の15 100分の14
100分の10を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合	福岡県福岡市 千葉県柏市	100分の9 100分の7
100分の6を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合	福岡県太宰府市	100分の5

備考 この表の中欄に掲げる名称は、令和7年4月1日においてそれらの名称を有する市の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって変更されるものではない。

特定の職員に対する地域手当の支給に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和7年3月27日

宮崎県人事委員会委員長 佐藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第13号

特定の職員に対する地域手当の支給に関する規則の一部を改正する規則

特定の職員に対する地域手当の支給に関する規則（平成18年宮崎県人事委員会規則第12号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
(改正条例附則第9項の規定に基づく地域手当等)	(改正条例附則第9項の規定に基づく地域手当等)
第6条 改正条例附則第9項に規定する人事委員会規則で定める者は、給料表の適用を受ける職員として勤務していた者で人事交流等により引き続き職員以外の地方公務員等となったものとする。	第6条 改正条例附則第9項に規定する人事委員会規則で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。 <u>(1) 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人</u> <u>(2) 国家公務員退職手当法施行令第9条の4各号に掲げる法人</u>

	<p>(<u>沖縄振興開発金融公庫及び前号に掲げる法人を除く。</u>)</p> <p>(3) <u>前2号に掲げる法人のほか、人事委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの</u></p> <p>2 <u>改正条例附則第9項に規定する人事委員会規則で定める者は、給料表の適用を受ける職員として勤務していた者で人事交流等により引き続き職員以外の地方公務員、国家公務員又は沖縄振興開発金融公庫その他前項に規定する法人に使用される者となったものとする。</u></p>
--	---

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

住居手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和7年3月27日

宮崎県人事委員会委員長 佐 藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第14号

住居手当に関する規則の一部を改正する規則

住居手当に関する規則（昭和49年宮崎県人事委員会規則第30号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
<p>(適用除外職員)</p> <p>第2条 職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「給与条例」という。）第5条の8第1項第1号の人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 職員の扶養親族たる者（給与条例第5条の3に規定する扶養親族で給与条例第5条の4第1項の規定による届出がされている者に限る。以下この号において同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者（<u>婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。</u>）、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅並びに人事委員会がこれらに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員</p> <p>(権衡職員の範囲)</p> <p>第4条 給与条例第5条の8第1項第2号の人事委員会規則で定める職員は、単身赴任手当に関する規則（平成2年宮崎県人事委員会規則第2号）第5条第2項に該当する職員（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員を除く。</u>）で、単身赴任手当に関する規則第5条第2項第3号に規定する満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（<u>職員以外の地方公務員等であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となった者</u>）にあっては当該適用、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年宮崎県条例第4号）第2条第1項又は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年宮崎県条例第49号）第2条第1項の規定による派遣から職務に復帰した職員にあっては当該復帰）の直前の住居であった住宅（宮崎県職員宿舍管理規則（昭和43年宮崎県規則第11号）に基づく有料の宿舍並びに前条に規定する教職員住宅及び住宅を除く。）又はこれに準ずるものとして人事委員会の定める住宅を借り受け、月額1万6,000円を超える家賃を支払っているものとする。</p> <p>(届出)</p> <p>第5条 新たに給与条例第5条の8第1項の職員たる要件を具備す</p>	<p>(適用除外職員)</p> <p>第2条 職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「給与条例」という。）第5条の8第1項第1号の人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 職員の扶養親族たる者（<u>職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下この号において同じ。）</u>）で他に生計の途がなく主として当該職員の扶養を受けているもの及び給与条例第5条の3第2項に規定する扶養親族をいう。以下この号において同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅並びに人事委員会がこれらに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員</p> <p>(権衡職員の範囲)</p> <p>第4条 給与条例第5条の8第1項第2号の人事委員会規則で定める職員は、単身赴任手当に関する規則（平成2年宮崎県人事委員会規則第2号）第5条第2項に該当する職員で、単身赴任手当に関する規則第5条第2項第3号に規定する満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（<u>新たに給料表の適用を受ける職員となった者</u>）にあっては当該適用、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年宮崎県条例第4号）第2条第1項又は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年宮崎県条例第49号）第2条第1項の規定による派遣から職務に復帰した職員にあっては当該復帰）の直前の住居であった住宅（宮崎県職員宿舍管理規則（昭和43年宮崎県規則第11号）に基づく有料の宿舍並びに前条に規定する教職員住宅及び住宅を除く。）又はこれに準ずるものとして人事委員会の定める住宅を借り受け、月額1万6,000円を超える家賃を支払っているものとする。</p> <p>(届出)</p> <p>第5条 新たに給与条例第5条の8第1項の職員たる要件を具備す</p>

るに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、人事委員会が定める様式の住居届により、その居住の実情を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。

- 2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

（確認及び決定）

第6条 任命権者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が給与条例第5条の8第1項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 [略]

（支給の始期及び終期）

第8条 住居手当の支給は、職員が新たに給与条例第5条の8第1項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、住居手当の支給の開始については、第5条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 [略]

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

通勤手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和7年3月27日

宮崎県人事委員会委員長 佐藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第15号

通勤手当に関する規則の一部を改正する規則

通勤手当に関する規則（昭和41年宮崎県人事委員会規則第6号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
<p>（届出）</p> <p>第3条 職員は、新たに給与条例第5条の9第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、人事委員会が定める様式の通勤届によりその通勤の実情をすみやかに任命権者（委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。同項の職員が次の各号の一に該当する場合についても同様とする。</p> <p>（1）任命権者を異にして異動した場合</p> <p>（2） [略]</p> <p>（普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準）</p> <p>第6条 普通交通機関等（特急列車等以外の交通機関等をいう。以</p>	<p>（届出）</p> <p>第3条 職員は、新たに給与条例第5条の9第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、人事委員会が定める様式の通勤届によりその通勤の実情を速やかに任命権者（委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。同項の職員が次の各号の一に該当する場合についても同様とする。</p> <p>（1）任命権者を異にして異動した場合（人事委員会が定める場合を除く。）</p> <p>（2） [略]</p> <p>（普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準）</p> <p>第6条 普通交通機関等（給与条例第5条の9第3項に規定する特</p>

下同じ。)に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的、かつ、合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出するものとする。

第8条 給与条例第5条の9第2項第1号に規定する運賃等相当額(次項において「運賃等相当額」という。)は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。

- (1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 通用期間が支給単位期間(給与条例第5条の9第5項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。)である定期券の価額
- (2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分(交替制勤務に従事する職員等^ニあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分)の運賃等の額
- (3) [略]

2 [略]

(定年前再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額)

第8条の2 給与条例第5条の9第2項第2号(職員の育児休業等に関する条例(平成4年宮崎県条例第6号)第15条(同条例第21条第2項において準用する場合を含む。))の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の人事委員会規則で定める職員は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。

(併用者の区分及び支給額)

第8条の3 給与条例第5条の9第2項第3号に規定する同条第1項第3号に掲げる職員の区分及びこれに対応する同条第2項第3号に規定する通勤手当の額は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 給与条例第5条の9第1項第3号に掲げる職員(普通交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、その利用する普通交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除く。)のうち、自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員 同条第2項第1号及び第2号に定める額(同項第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額(以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。))及び同項第2号に定める額の合計額が5万5,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)
- (2) 給与条例第5条の9第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額(2以上の普通交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。))が同条第2項第2号に定める額以上である職員(前号に掲げる職員を除く。) 同項第1号に定める額
- (3) [略]

(対象となる職員)

第10条 給与条例第5条の9第3項の人事委員会規則で定める職員は、特急列車等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であ

急列車等(以下「特急列車等」という。))以外の交通機関等を用いる。以下同じ。)に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的、かつ、合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出するものとする。

第8条 給与条例第5条の9第2項第1号に規定する運賃等相当額(次項及び第8条の3第2号において「運賃等相当額」という。)は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。

- (1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 通用期間が支給単位期間(給与条例第5条の9第4項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。)である定期券の価額
- (2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等 当該回数乗車券等の通勤21回分(交替制勤務に従事する職員^ニあつては、1箇月当たりの平均通勤所要回数分)の運賃等の額
- (3) [略]

2 [略]

(定年前再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額)

第8条の2 給与条例第5条の9第2項第2号(職員の育児休業等に関する条例(平成4年宮崎県条例第6号)第15条(同条例第21条第2項において準用する場合を含む。))の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の人事委員会規則で定める職員は、1箇月当たりの平均通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。

(併用者の区分及び支給額)

第8条の3 給与条例第5条の9第2項第3号に規定する同条第1項第3号に掲げる職員の区分及びこれに対応する同条第2項第3号に規定する通勤手当の額は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 給与条例第5条の9第1項第3号に掲げる職員(普通交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、その利用する普通交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除く。)のうち、自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員 同条第2項第1号及び第2号に定める額
- (2) 給与条例第5条の9第1項第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額(普通交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。))が同条第2項第2号に定める額以上である職員(前号に掲げる職員を除く。) 同項第1号に定める額
- (3) [略]

(対象となる職員)

第10条 給与条例第5条の9第3項の人事委員会規則で定める職員は、特急列車等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であ

るもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であると人事委員会
が認めるものとする。

(特急列車等の利用の基準)

第11条 給与条例第5条の9第3項各号列記以外の部分の人事委員
会規則で定める基準は、特急列車等の利用により通勤時間が30分
以上短縮されること又はその利用により得られる通勤事情の改善
がこれに相当すると人事委員会が認めるものであることとする。

(通勤困難の基準)

第12条 給与条例第5条の9第3項第1号の人事委員会規則で定め
る基準は、次の各号のいずれかに該当するものとし、同基準に照
らして通勤困難であると認められる職員は、特別急行列車を利用
する職員に限るものとする。

(1) 普通交通機関等を利用して通勤するものとした場合におい
て、勤務する公署の始業の時刻(以下「始業時刻」という。)
前に当該公署に到着するために住居を出発することとなる時刻
から始業時刻までの時間が2時間以上であること。

(2) 前号に相当する程度に通勤が困難であると人事委員会が認
めるものであること。

(特急列車等に係る通勤手当の額の算出の基準)

第13条 特急列車等に係る通勤手当の額は、運賃等、時間、距離等
の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる特急列車等
を利用する場合における通勤の経路及び方法により算出するもの
とする。

2 第7条の規定は、特急列車等に係る通勤手当の額の算出につい
て準用する。

3 第8条(第1項第3号を除く。)の規定は、給与条例第5条の
9第3項第1号に規定する特別料金等の額の2分の1に相当する
額(前条に規定する基準に照らして通勤困難であると認められる
職員にあっては、4分の3に相当する額)の算出について準用す
る。この場合において、第8条第1項中「普通交通機関等」と
あるのは「特急列車等」と、同項第1号中「普通交通機関等」
とあるのは「特急列車等」と、「価額」とあるのは「価額の2分
の1に相当する額(第12条に規定する基準に照らして通勤困難で
あると認められる職員にあっては、価額の4分の3に相当する額
)」と、第8条第1項第2号中「普通交通機関等」とあるのは「
特急列車等」と、「運賃等」とあるのは「特別料金等の額の2
分の1に相当する(第12条に規定する基準に照らして通勤困難で
あると認められる職員にあっては、特別料金等の額の4分の3に
相当する)」と、第8条第2項中「普通交通機関等」とあるのは
「特急列車等」と読み替えるものとする。

(支給日等)

第14条 通勤手当は、支給単位期間(次の各号に掲げる通勤手当に
係るものを除く。)又は当該各号に定める期間(以下この条及び
第18条において「支給単位期間等」という。)に係る最初の月の
給料等の支給に関する規則(昭和41年宮崎県人事委員会規則第12
号)第2条に規定する給料の支給定日(以下この条において「支
給日」という。)に支給する。ただし、支給日までに第3条の規
定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給
することができないときは、支給日後に支給することができる。

(1) 職員が2以上の普通交通機関等を利用するものとして給与
条例第5条の9第2項第1号に定める額の通勤手当を支給され

るもの(特急列車等の利用により通勤事情の改善が認められるも
のに限る。)又は交通事情等に照らして通勤が困難であると人事
委員会が認めるものとする。

(特急列車等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の額の算出
の基準)

第11条 特急列車等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の額は
、運賃等、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と
認められる特急列車等を利用する場合における通勤の経路及び方
法により算出するものとする。

2 第7条の規定は、特急列車等の利用に係る特別料金等に係る通
勤手当の額の算出について準用する。

3 第8条(第1項第3号を除く。)の規定は、給与条例第5条の
9第3項第1号に規定する特別料金等相当額(第12条第4項にお
いて、特別料金等相当額という。)の算出について準用する。こ
の場合において、第8条第1項中「普通交通機関等」とあるのは
「特急列車等」と、同項第1号及び第2号中「普通交通機関
等」とあるのは「特急列車等」と、同項第2号中「運賃等の額」
とあるのは「特別料金等の額(ただし、人事委員会が定める事由
が生じた場合にあっては、人事委員会が定める回数分の特別料金
等の額)」と、同条第2項中「普通交通機関等」とあるのは「特
急列車等」と読み替えるものとする。

(支給日等)

第12条 通勤手当は、支給単位期間(第4項に規定する通勤手当に
係るものを除く。)又は同項に定める期間(以下この条、第14条
第2項第2号及び第16条において「支給単位期間等」という。)
に係る最初の月の給料等の支給に関する規則(昭和41年宮崎県人
事委員会規則第12号)第2条に規定する給料の支給定日(以下こ
の条において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日
までに第3条の規定による届出に係る事実が確認できない等のた
め、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給す
ることができる。

る場合 (次号に該当する場合を除く。)において、1 箇月当たりの運賃等相当額等が5万 5,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

(2) 職員が給与条例第5条の9第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1 箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が5万 5,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

(3) 職員が2以上の特急列車等を利用するものとして特急列車等に係る通勤手当を支給される場合において、給与条例第5条の9第3項第1号に規定する1 箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額 (第16条第3項第1号において「1 箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額」という。)の合計額が3万円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 [略]

第15条 [略]

(返納の事由及び額等)

第16条 給与条例第5条の9第4項の人事委員会規則で定める事由は、通勤手当 (1 箇月の支給単位期間に係るものを除く。)を支給される職員について生じた次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

(1)・(2) [略]

(3) 月の中途において地方公務員法 (昭和25年法律第 261号。以下「地公法」という。)第28条第2項の規定により休職にされ、地公法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受け、教育公務員特例法 (昭和24年法律第1号。以下「教特法」という。)第26条第1項の規定により休業し、外国派遣条例第2条第1項若しくは公益的法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、地方公務員の育児休業等に関する法律 (平成3年法律第 110号。以下「育児休業法」という。)第2条の規定により育児休業をし、地公法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をし、地公法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をし、又は地公法第29条の規定により停職にされた場合 (これらの期間の初日の属する月又はその翌月に復職し、又は職務に復帰することとなる場合を除く。第17条の2第2項において「派遣等となった場合」という。)

る場合 (次号に該当する場合を除く。)において、1 箇月当たりの運賃等相当額等が5万 5,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職 (職員が離職の日又はその翌日 (当該翌日が宮崎県の休日を定める条例 (平成元年宮崎県条例第22号) 第2条第1項に規定する県の休日 に当たるときは、当該翌日後において当該翌日に最も近い県の休日でない日を含む。)に新たに給料表の適用を受けることとなる場合の離職を除く。以下この項において同じ。)をし、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 [略]

4 1 箇月当たりの運賃等相当額等 (第8条の3第3号に掲げる職員に係るものを除く。)、給与条例第5条の9第2項第2号に定める額 (第8条の3第2号に掲げる職員に係るものを除く。)及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額 (特急列車等が2以上ある場合においては、その合計額)の合計額 (第14条第2項において「1 箇月当たりの通勤手当算出基礎額」という。)が15万円を超えるときの通勤手当に係る支給単位期間は、その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間とする。

第13条 [略]

(返納の事由及び額等)

第14条 給与条例第5条の9第5項の人事委員会規則で定める事由は、通勤手当 (第1号から第4号までの規定において1 箇月の支給単位期間に係るものを除く。)を支給される職員について生じた次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

(1)・(2) [略]

(3) 月の中途において地方公務員法 (昭和25年法律第 261号。以下「地公法」という。)第28条第2項の規定により休職にされ、地公法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受け、教育公務員特例法 (昭和24年法律第1号。以下「教特法」という。)第26条第1項の規定により休業し、外国派遣条例第2条第1項若しくは公益的法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、地方公務員の育児休業等に関する法律 (平成3年法律第 110号。以下「育児休業法」という。)第2条の規定により育児休業をし、地公法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をし、地公法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をし、又は地公法第29条の規定により停職にされた場合 (これらの期間の初日の属する月又はその翌月に復職し、又は職務に復帰することとなる場合を除く。第15条の2第2項において「派遣等となった場合」という。)

(4) [略]

2 普通交通機関等に係る通勤手当に係る給与条例第5条の9第4項の人事委員会規則で定める額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 1箇月当たりの運賃等相当額等(第8条の3第1号に掲げる職員にあっては、1箇月当たりの運賃等相当額及び給与条例第5条の9第2項第2号に定める額の合計額。以下この項において同じ。)が5万5,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関等(同号の改定後に1箇月当たりの運賃等相当額等が5万5,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての普通交通機関等)、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての普通交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、人事委員会の定める月(以下この条において「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

(2) 1箇月当たりの運賃等相当額等が5万5,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる場合以外の場合 5万5,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0)

イ 第14条第1項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 5万5,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての普通交通機関等についての払戻金相当額及び人事委員会の定める額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、0)

3 特急列車等に係る通勤手当に係る給与条例第5条の9第4項の人事委員会規則で定める額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 1箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額(2以上の特急列車等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下この項において「1箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額等」という。)が3万円以下であった場合 第1項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る特急列車等(同号の改定後に1箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額等が3万円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての特急列車等)、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての特急列車等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額の2分の1(第12条に規定する基準に照らし、通勤困難であると認められる職員にあっては、4分の3)に

(4) [略]

(5) その他人事委員会が定める場合

2 給与条例第5条の9第5項の人事委員会規則で定める額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が15万円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関等又は特急列車等(同号の改定後に1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が15万円を超えることとなるときは、その者の利用する全ての普通交通機関等及び特急列車等)、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用する全ての普通交通機関等及び特急列車等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等及び特別料金等の払戻しを、人事委員会の定める月(以下この条において「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

(2) 1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が15万円を超えていた場合 15万円に事由発生月の翌月から支給単位期間等に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項第1号から第4号までに掲げる事由に係る普通交通機関等及び特急列車等についての払戻金相当額の合計額並びに人事委員会の定める額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0)

(3) 前項第5号に該当する場合 人事委員会が定める額

<p>相当する額（次号において「払戻金2分の1等相当額」という。）</p> <p>(2) 1箇月当たりの特別料金等2分の1等相当額等が3万円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額</p> <p>ア イに掲げる場合以外の場合 3万円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は第1項各号に掲げる事由に係る特急列車等についての払戻金2分の1等相当額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0）</p> <p>イ 第14条第1項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合 3万円に事由発生月の翌月から同号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての特急列車等についての払戻金2分の1等相当額及び人事委員会の定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0）</p> <p>4 給与条例第5条の9第4項の規定により職員に前2項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の給料の支給義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の給料の支給義務者が同一であるときは、当該給与から当該額を差し引くことができる。</p> <p>（支給単位期間）</p> <p>第17条 給与条例第5条の9第5項に規定する人事委員会規則で定める期間は、次の各号に掲げる普通交通機関等又は特急列車等の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。</p> <p>(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は特急列車等 当該普通交通機関等又は特急列車等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、特急列車等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び特急列車等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該特急列車等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間</p> <p>(2) [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>第17条の2 支給単位期間は、第15条第1項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第2項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。</p> <p>2・3 [略]</p> <p>第18条～第20条 [略]</p>	<p>3 給与条例第5条の9第5項の規定により職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の給料の支給義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の給料の支給義務者が同一であるときは、人事委員会の定めるところにより当該給与から当該額を差し引くことができる。</p> <p>（支給単位期間）</p> <p>第15条 給与条例第5条の9第6項に規定する人事委員会規則で定める期間は、次の各号に掲げる普通交通機関等又は特急列車等の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。</p> <p>(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は特急列車等 当該普通交通機関等又は特急列車等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、特急列車等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び特急列車等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該特急列車等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間</p> <p>(2) [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>第15条の2 支給単位期間は、第13条第1項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第2項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。</p> <p>2・3 [略]</p> <p>第16条～第18条 [略]</p>
<p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>第1条 この規則は、令和7年4月1日から施行する。</p> <p>(施行日前から引き続き支給されている通勤手当に関する経過措置)</p> <p>第2条 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前から引き続き職員（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（令和7年宮崎県条例第9号）第1条の規定による改正前の給与条例（以下この項において「改正前の給与条例」という。）第5条の9第2項第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額（この規則による改正前の通勤手当に関する規則（以下この項において「改正前の規則」という。）第8条の3第3号に掲げる職員に係るものを除き、2以上の普通交通機関等（改正前の規則第6条に規定する普通交通機関等をいう。第1号において同じ。）を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下この条において「改正前の1箇月当たりの運賃等相当額」という。）、同項第2号に規定する額（改正前の規則第8条の3第2号に掲げる職員に係るものを除く。以下この条において「改正前の自動車等の利用に係る額」という。）及び改正前の給与条例第5条の9第3項第1号に規定する特別料金等の額をその支給単位期間（同条第5項に規定する支給単位期間をいう。次項において同じ。）の月数で除して得た額（2以上の特急</p>	

列車等（同条第3項に規定する特急列車等をいう。）を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。次項第2号において「改正前の1箇月当たりの特別料金等相当額」という。）の合計額が15万円を超えている職員を除く。）に支給されている通勤手当のうち次の各号に掲げるもの（施行日の前日及び施行日を含む支給単位期間等（改正前の規則第14条第1項に規定する支給単位期間等をいう。）に係るものに限る。）については、なお従前の例による。

(1) 普通交通機関等及び改正前の給与条例第5条の9第1項第2号に規定する自動車等に係る通勤手当（改正前の1箇月当たりの運賃等相当額及び改正前の自動車等の利用に係る額の合計額が5万5,000円を超える場合のものに限る。）

(2) 改正前の給与条例第5条の9第3項第1号に規定する特急列車等に係る通勤手当

2 前項の規定によりなお従前の例によることとされた通勤手当を支給されている職員には、当該通勤手当が支給されている間、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、各月における当該各号に定める額（1円未満の端数がある場合にあってはその端数を切り捨てた額とし、当該各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合にあっては当該各号に定める額の合計額とする。）を、支給単位期間を1箇月とする通勤手当として支給する。

(1) 前項第1号に掲げる通勤手当を支給されている場合 改正前の1箇月当たりの運賃等相当額及び改正前の自動車等の利用に係る額の合計額から5万5,000円を減じて得た額

(2) 前項第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 改正前の1箇月当たりの特別料金等相当額から当該1箇月当たりの特別料金等相当額の2分の1に相当する額（改正前の規則第12条に規定する基準に照らして通勤困難であると認められる職員にあっては、当該1箇月当たりの特別料金等相当額の4分の3に相当する額。その額が3万円を超える場合にあっては、3万円）を減じて得た額（通勤手当に関する規則の一部を改正する規則の一部改正）

3 通勤手当に関する規則の一部を改正する規則（昭和45年宮崎県人事委員会規則第16号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
附 則	附 則
3 一部改正条例附則第10項第1号の人事委員会規則で定める職員は、 <u>平均</u> 1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。	3 一部改正条例附則第10項第1号の人事委員会規則で定める職員は、1箇月当たりの <u>平均</u> 通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の人事委員会規則で定める割合は、100分の50とする。

単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和7年3月27日

宮崎県人事委員会委員長 佐藤 健 司

宮崎県人事委員会規則第16号

単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則

単身赴任手当に関する規則（平成2年宮崎県人事委員会規則第2号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
(やむを得ない事情)	(やむを得ない事情)
第2条 職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「条例」という。）第5条の10第1項及び第3項の人事委員会規則で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。	第2条 職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「条例」という。）第5条の10第1項の人事委員会規則で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。
(1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。	(1) 配偶者 <u>（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）</u> が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
(2)～(5) [略]	(2)～(5) [略]
<u>（人事交流等職員の範囲）</u>	
第4条の2 条例第5条の10第3項に規定する人事委員会規則で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。	
(1) <u>国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人</u>	
(2) <u>前号に掲げる法人のほか、人事委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの</u>	
(権衡職員の範囲等)	(権衡職員の範囲等)
第5条 条例第5条の10第3項の任用の事情等を考慮して人事委員会規則で定める職員は、 <u>人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった者とする。</u>	第5条 条例第5条の10第3項の人事委員会規則で定めるやむを得ない事情は、 <u>第2条に規定するやむを得ない事情とする。</u>

2 条例第5条の10第3項の同条第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 次に掲げる事由の発生（以下「事由発生」という。）に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該事由発生の直前の住居から当該事由発生の直後に在勤する公署に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員

ア 地方公務員法（昭和25年法律第 261号。以下「法」という。）第22条の4第1項の規定による採用（職員の定年等に関する条例（昭和59年宮崎県条例第17号）第12条又は市町村立学校職員の定年等に関する条例（昭和59年宮崎県条例第18号）第12条に定める年齢に達した日以後に退職した日の翌日におけるものに限る。）をされたこと。

イ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年宮崎県条例第4号）第2条第1項又は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年宮崎県条例第49号）第2条第1項の規定による派遣から職務に復帰したこと。

(2)～(6) [略]

(7) 第2号から前号までの規定中「公署を異にする異動又は勤務する公署の移転に伴い」とあるのを「職員以外の地方公務員等であった者から人事交流等により引き続き給料表の適用を受ける職員となったこと又は事由発生に伴い」と、「異動又は公署の移転」とあるのを「適用又は事由発生」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員

(8) [略]

(届出)

第7条 新たに条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、人事委員会が定める様式の単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第8条 任命権者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 [略]

(支給の始期及び終期)

2 条例第5条の10第3項の同条第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年宮崎県条例第4号）第2条第1項又は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年宮崎県条例第49号）第2条第1項の規定による派遣から職務に復帰したこと（以下「事由発生」という。）に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該事由発生の直前の住居から当該事由発生の直後に在勤する公署に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員

(2)～(6) [略]

(7) 第2号から前号までの規定中「公署を異にする異動又は勤務する公署の移転に伴い」とあるのを「新たに給料表の適用を受ける職員となったこと又は事由発生に伴い」と、「第2条」とあるのを「前項」と、「異動又は公署の移転」とあるのを「適用又は事由発生」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員

(8) [略]

(届出)

第7条 新たに条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する資料を添付して、人事委員会が定める様式の単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき資料は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、任命権者において配偶者等との別居の状況等を認定することができる場合として人事委員会が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。

(確認及び決定)

第8条 任命権者は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。前条第3項に規定する場合においても、同様とする。

2 [略]

(支給の始期及び終期)

第9条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同条第1項又は第3項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、単身赴任手当の支給の開始については、第7条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 [略]

(事後の確認)

第10条 [略]

2 任命権者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

第9条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに条例第5条の10第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同条第1項又は第3項に規定する要件を欠くに至った日（人事委員会が定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で人事委員会が定める日）の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、単身赴任手当の支給の開始については、第7条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

2 [略]

(事後の確認)

第10条 [略]

2 任命権者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る資料の提出を求めることができる。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和7年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則による改正後の単身赴任手当に関する規則第5条第2項第7号の規定は、この規則の施行の日前に新たに給料表の適用を受ける職員となった者にも適用する。

(単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則の一部改正)

3 単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則（令和5年宮崎県人事委員会規則第25号）の一部を次のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正前	改正後
<p>附 則 <u>(施行期日)</u></p> <p>1 [略] <u>(暫定再任用職員等に関する経過措置)</u></p> <p>2 次に掲げる事由の発生に伴い、住居を移転し、第2条に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員であつて、当該事由の発生の直前の住居から当該事由の発生の直後に在勤する公署に通勤することが第3条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とするものとなった暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。）は、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号）第5条の10第3項の同条第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定める職員とする。</p> <p>(1) 改正法附則第4条第1項又は第6条第1項の規定による採用（旧地方公務員法（改正法の規定による改正前の地方公務員法（昭和25年法律第261号）をいう。以下「旧法」という。）第28条の2第1項の規定により退職した日（旧法第28条の3又は改正法附則第3条第5項若しくは第6項の規定により勤務した後退職した日及び旧法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は改正法附則第4条第1項若しくは第6条第1項の規定による採用に係る任期が満了した日を含む。）の翌日におけるものに限る。）をされたこと。</p>	<p>附 則</p> <p>1 [略]</p> <p>2及び3 削除</p>

(2) 改正法附則第4条第2項又は第6条第2項の規定による採用（地方公務員法（昭和25年法律第 261号。以下「法」という。）第28条の6第1項の規定により退職した日（法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した日及び法第22条の4第1項又は改正法附則第4条第2項若しくは第6条第2項の規定による採用に係る任期が満了した日を含む。）の翌日におけるものに限る。）をされたこと。

3 この規則の施行の日前に、この規則による改正前の第5条第2項第1号アに該当する採用をされた職員については、同項の規定は、この規則の施行後も、なおその効力を有する。